# 2024年人力资源管理师考试最新公告

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2024-08-21

*第一篇：2024年人力资源管理师考试最新公告公 告接上海市人力资源和社会保障局近期最新公告，有关人力资源管理国家职业资格证书统考信息更新如下：一．自2024年起，上海市地区人力资源管理国家职业资格考试（四至一级）时间由原来的每年4月、9月...*

**第一篇：2024年人力资源管理师考试最新公告**

公 告

接上海市人力资源和社会保障局近期最新公告，有关人力资源管理国家职业资格证书统考信息更新如下：

一．自2024年起，上海市地区人力资源管理国家职业资格考试（四至一级）时间由原来的每年4月、9月、11月上旬改为每年5月、11月的中旬，与全国考试时间统一。

二．高级人力资源管理师国家职业资格鉴定条件自2024年11月起增加条件：申报人必须持有二级人力资源管理师证书满2年。即：2024年5月中旬考是最后一次无需二级证直接可以申报高级人力资源管理师考试。

应我校广大新老学员要求，现特公告如下。经与上级主管政府部门协商认可，凡我属本校往届学员，本次主管部门放宽申报条件：出生日期在1983年以前（包括1983年）且专业工龄满6年以上者均可在2024年5月参加高级人力资源管理师鉴定，并享受两年考期（共计4次考试机会）。我校教务处特此提醒，机会宝贵，请勿错过。

需报名参加培训与考试者请联系各班咨询老师或班主任贾诗红老师，联系电话：63511907，\*\*\*。

教务处2024年11月

**第二篇：人力资源管理师考试相关**

三级：指定教材

《助理人力资源管理师（1+x）》主编 颜世富 中国劳动保障出版社。

《人力资源管理人员专业英语》 主编：王伟杰 中国劳动保障出版社。

《助理人力资源管理师职业技能鉴定辅导练习》 主编：王伟杰 中国劳动保障出版社。

报考条件：

助理人力资源管理师（三级）（具备以下条件之一者）：

1、学历不限，连续从事本职业工作6年以上；

2、人力管理员连续从事本职业工作4年以上；

3、大专学历，连续从事本职业工作3年以上；（19-23周岁）

4、本科学历，连续从事本职业工作1年以上；（19-23周岁）

5、硕士研究生及以上学历证书，无需工作经验。人力资源管理师（二级）（具备以下条件之一者）：

1、连续从事本职业工作13年以上；

2、本科学历，连续从事本职业工作5年以上；（25周岁）

3、人力助师，连续从事本职业工作5年以上

4、本科学历＋人力助师证，连续从事本职业工作4年以上；

5、硕士学历，连续从事本职业工作2年以上。

高级企业人力资源管理师（一级）（具备以下条件之一者）：

1、博士学历+3年本职业工作经验证明+结业证书

2、硕士学历+6年本职业工作经验证明+结业证书

3、本科学历+9年本职业工作经验证明+结业证书

4、取得人力资源师资格+3年工作经验证明+结业证书+大专学历

人力资源管理师考试介绍

考试认证简介

1.考试性质：

人力资源管理师资格认证考试属中华人民共和国劳动和社会保障部举办、全国统一考试、政府认证的资格考试。是目前从事人力资源管理工作的国家标准。由于证书颁发方（国家劳动部）的权威和课程体系的有效，该证书获得了中国企业的普遍尊重，已逐步成为人力资源工作者的从业资格证书。

2.考试程序：

第一.在各省和劳动保障厅职业技能鉴定中心或代理机构报名

第二.由各省职业技能鉴定中心审核报名条件

第三.审核通过后，交考试费用，缴齐费用后领取准考证第四.参加全国统一考试，考场由各省职业鉴定中心组织安排第五.考试结束后，三个月至四个月内通知考试结果并发放证

书（未通过者可以参加补考）

3.考试时间：

1）考试每年进行两次，第一次在该年的5月中旬，第二次在11月中旬，补考时间与正常考试时间相同。

2）考试级别的时间及内容安排

三级、四级：

考试时间 8：30-10：00 10：30-12：30

考试内容 理论知识 操作技能

二级：

考试时间 8：30-10：00 10：30-12：30 14：00-15：30考试内容 理论知识 操作技能 综合考试

4.考试级别：

1）企业人力资源管理师（4级）

2）企业人力资源管理师（3级）

3）企业人力资源管理师（2级）

5.考试内容：

共三本书：1）人力资源管理师教程；2）法律常识；3）职业道德。

考试具体资料名称如下：二、三、四级通用备考教材：

《企业人力资源管理师国家职业资格培训教程（第二版）》（基础知识）

《企业人力资源管理师国家职业资格培训教程（第二版）》（常用法律手册）

四级主教材：

《企业人力资源管理师国家职业资格培训教程（第二版）》（四级）

三级主教材：

《企业人力资源管理师国家职业资格培训教程（第二版）》（三级）

二级主教材：

《企业人力资源管理师国家职业资格培训教程（第二版）》（二级）

6.考试形式：

1）闭卷考试。

2）理论知识部分（总分100分）一共有125题，这一部分考两个知识块：第一、职业道德，第二、理论知识。考试形式全部为选择题，包括单项选择题和多项选择题。

3）操作技能部分（总分100分）考核分成四块：第一、简答题，第二、计算题，第三、案例分析题，第四、方案设计。

7.补考说明：

企业人力资源管理师认证考试分成两个部分：第一、理论部分，第二、操作技能部分。两个部分均通过方视为通过，有一部分不及格或两部分都不及格均视为未通过考试，但一部

分未通过者只需补考该不及格部分(注:一部分不及格只有一次只补考该不及格部分的机会，若补考还未通过二次补考时则需两门课都补考)，两门未通过者则需要补考两门（相当于重新考试）。

**第三篇：人力资源管理师考试论文（模版）**

浅谈铁路企业提升人力资源管理科学化的路径分析------艾德教育集团 论文关健词：铁路企业 人力资源管理 管理科学化

论文摘要：“管理科学”是和谐铁路建设战略的重要内容，是推进铁路建设向纵深快速发展的助推器。然而，铁路企业人力资源管理尚处于从传统的经营管理向现代科学化管理的转型期。观念、制度及管理技术的滞后在一定程度上已经成为加快实现铁路现代化的制约性因素。本文主要针对铁路企业提升人力资源管理科学化的路径做些分析，以期对问题的解决有所稗益。

一、对人力资源特性的科学分析和茸重是实现科学化管理的前提

人力资源管理实践是建立在深刻的内涵和理念的基础上的。理念是企业最基本、最集中的价值取向，有什么样的人力资源管理理念，就有什么样的人力资源管理实践。透视“人才瓶颈”的表象，不难发现，真正限制企业人力资源管理科学化的障碍在于“观念瓶颈”。即我们缺乏对企业的人力资源及人力资源管理系统全面、科学的认识，不能从根本上把握人力资源管理的核心观念而导致的在制度建设、实施与完善过程中的盲目性和非科学性。因此，为实现企业人力资源管理的蜕变，前提是必须对管理对象一人力资源的特性做深刻的透析，并对症施治方能达成理想的管理实效。人力资源这一概念始创于美国管理学家彼得·德鲁克，在其1954年出版的《管理实践》中，他指出人力资源“和其他所有资源相比较而言，唯一的区别就是他是人”。人作为地球上的生灵，与其他生物体相比有其特殊性。其一，人力资源的逐利性，而且利益的需求具有复杂、多样的特点，包括物质的和非物质的利益。这一点西方经济学、管理学理论和马克思主义有着高度的共识。著名的管理学家马斯洛先生的需要层次论对人的需求做过详细的研究和分析。马克思也曾告诫他的追随者“人首先得要解决衣食住行，然后才能去从事其他社会活动。”所以，人力资源管理工作必须认清并合理处置企业与职工的逐利性本质，同时妥善调和二者之间的矛盾，解决企业与员工利益的平衡点，进而将职工的逐利动机转化为驱动企业发展的源动力。其二，人力资源的能动性，人力资源是生产力诸要素中最为活跃并唯一具有主观能动性的因素。人力资源潜在能量的发挥，取决于内在动机被激发的程度与效力的强弱。其三，人力资源的动态性，表现在三个方面:一是人力资源素质的动态性即素质的可变性;二是人力资源行为的动态性，行为是可塑的;其三，人力资源主体的流动性，当人力资本不能获得预期回报时，逐利性会导致人力资源主体的流动。人力资源的特性决定企业人力资源管理必须遵循人性的需求来开展管理行为，牢固树立并切实践行“以人为本”的管理理念。倘若理念不付诸实践是没有任何意义的。正如现代管理学大师彼得·德鲁克所言:“任何一种知识，只有当他能应用于实践，改变人们的生活，这种知识才会有价值。”通用电气公司的前CEO杰克·韦尔奇说“我始终信奉以人为本的思想，始终相信人是我们最重要的资产”。他言此行此，成为“以人为本”知行合一的典范，他给与员工以最高的信任度，广泛征求员工的合理化建议并将之付诸实践;他打破官僚界限，用小纸条搭建起与员工沟通的平台，激发了员工忘我的工作热情;他大手笔对人力资本进行投资，躬身授课，为员工的成长铺就阶梯。

反观我们企业人力资源管理的实践，“以人为本”的管理理念，时至今日在一部分管理者的思想中并未植根，实践中官本位意识浓厚，忽视、蔑视乃至浪费人力资本的现象随处可见。比如，有的运输企业一方面有大量的富余人员存在，另一方面又大量雇佣其他用工。据2024年水平计算，企业每减少一个用工，每年可以节约人工成本6万元，减少一个劳务用工和外购劳务，可以节约成本2万元。由此可见，人力资源浪费的损失不容小觑。再比如基层发生的大量的影响企业和谐稳定的矛盾和问题，虽然从根本原因分析体制制度的不完善起到决定

作用，但管理者“以人为本”理念和管理行为的缺失应该是个不能回避的因由。管理学研究发现企业内发生矛盾和冲突70%是由于沟通不畅造成的，也就是说企业内部矛盾和问题之所以产生、激化，一定程度上证明企业的管理者对员工的合理诉求的忽视、对员工意见沟通的不良和对员工情绪抚慰的缺失。

综上所述，从铁路企业的实际出发，践行以人为本是管理理念，管理者应加强五项自我修炼。一是学会给予。对员工给予情感投资，以此发掘员工的同态心理，调动其主观能动性，使他们愿意人尽其能，为企业的生存与发展奉献自己的知识与才华。二是学会尊重。铁路企业半军事化的体制，强化了管理者的官僚习气，权力意识较为浓厚。惯有的思维模式决定其行为模式和管理风格，常常是重物轻人。因此，领导者要学会尊重，尊重员工的合理需求、信任下属的创造力，倾听和采纳员工的建设性意见和建议。三是学会沟通。沟通是理解的桥梁。管理者必须掌握沟通技巧，化干戈为玉帛，营造良好的人际环境。四是学会欣赏。领导的赞赏不仅使员工产生强烈的荣誉感和成就感，更会使他们因为受到高度关注和重视而施展才华。

二、系统完善是人力资源管理科学化的重要表现

人力资源管理的科学化的重要表现就是人力资源管理系统性特点，包括职能系统性和制度机制系统性和流程系统性三个维度。所谓职能的系统性是指人力资源管理的各项职能构成一个有机的系统，各个部分相互依赖具有统一性和整体性的，在实际运行中各组成部分相互协调和连接，从而保证管理的有序性和整体的运行效果。所谓制度机制的系统性是指人力资源管理的各项制度包括工作分析、招聘、考核、激励、薪资、晋升、奖惩等要形成一个完整的体系。所谓流程系统性是指制度的规范化和流程化，是制度执行的有效路径。

科学、完善的人力资源管理系统由人力资源战略规划-工作分析一招聘管理一绩效管理一薪酬管理一培训管理一员工关系管理七大模块构成，其中人力资源战略规划是企业经营战略的支持性战略，为实现企业的经营战略而对人力资源而做的长期的布局与谋划。其他六大模块是企业人力资源管理的常态职能。从国内外成功企业的实践看，六大模块功能齐全、职权统一，从而避免了因职能分散而导致的管理低效。铁路企业人力资源管理模式应该说尚处于由传统的人事管理向战略性人力资源管理转型阶段，缺乏从战略高度参与铁路人力资源的管理，同时，人力资源管理功能不全、常态职能分散运行，整个人力资源管理系统中的各个模块之间相互矛盾或不一致，难以充分发挥人力资源管理的整体效能，大大损失了人力资源管理的效率。因此，铁路企业提升人力资源管理科学化水平必须对人力资源管理进行战略定位。同时，要按职能统一、功能齐全、有序高效的原则对已有的人事管理职能进行整合。据上分析，检视铁路企业人力资源管理实践，我们在人性化制度安排上尚有诸多不科学、不完善的领域，突出表现在人力资源管理制度、政策的制定缺乏对员工的思想、心理需求、行为等特点及需求的全面认识，诸如收人分配制度的不完善，工资的增幅程度大大低于职工的心理预期，基本工资比重过低，而且系统内不平衡，不仅极大地损伤了职工工作的积极性，降低了职工对岗位的珍惜度，人才流失率高，而且在一定程度上成为导致基层队伍不稳、矛盾频发的根本原因。因此，完善人力资源管理制度，推进和谐铁路建设，从现实考量，我们应树立四个观念、坚持四项原则、建立和完善大制度和机制。

四个观念:人本观念、和谐观念、法治观念和灵活观念;四项原则:发展为先、职工为本、维护为要和基层为重;十二项制度和机制:劳动报酬及收人持续增长机制、用人和晋升制度、工作时间管理制度、休息休假制度、劳动安全管理制度、保险福利管理制度、职工培训管理制度、劳动纪律管理制度、劳动定额/绩效管理制度、劳动关系沟通、协调、预警机制、劳动争议调解机制、职工援助机制(不仅仅指经济救助，还包含心理、工作等方面的指导、帮助)。科学化的人力资源管理有一套规范化、程序化、标准化的流程体系，使人力资源管理职能中的工作分析、岗位评价、人力资源计划、招聘管理、绩效管理、薪酬管理、培训管理、员

工关系管理等迅速发挥作用。从成功企业的管理实践看人力资源管理流程的设计通常遵循“合法、简明、有序、高效”的原则。

铁路企业在人力资源管理流程化、标准化方面距与先进企业差距甚大。一方面是有些流程缺失，标准模糊;另一方面有些程序又过于繁琐，制约了管理的效率。因此，针对铁路企业人力资源管理流程化建设的状况，本文认为函待建立和完善以下流程;(I)制度生效流程。(2)招聘录用流程。(3)试用期管理流程。(4)工时加班流程。(5)绩效管理流程。(6)岗位变动流程。

(7)离职解聘流程。(8)劳动关系管理流程。通过以上流程的完善不仅可以促进制度的落实，提高管理效率和职工对制度的认知，提升职工制度的执行力，而且可以减少企业内部人际的摩擦、降低劳动关系矛盾和冲突的产生、激化，从而弱化企业面对的法律风险。

三、科学方法、技术的运用是人力资源管理科学化的重要衡量指标

20世纪90年代末以来，大量的科学方法、技术广泛应用于人力资源管理实践，如人力资源管理预测技术、工作(岗位)分析技术、绩效管理技术(KPI, BSC)、人才测评技术(心理测试、素质测试、评价中心、工作取样法)、薪酬设计技术、人才招聘面试技术、员工胜任能力评价技术、人力资源培训分析评估技术等，据统计有200多种。科学方法、技术的运用作为衡量企业人力资源管理科学化水平高低的重要指标和尺度。之所以如此，其一，它为管理思想、理念到可操作的制度、措施的转换提供技术支持和途径。比如铁路企业在管理人力资源的过程中，不缺乏先进的人力资源管理思想，但是由于技术系统构建的缺失，先进的人力资源管理思想难以转化为适合铁路企业特点的管理手段和管理行为。其二，它大大提高了企业人力资源管理的技术含量和工作效率，并使人力资源的量化管理、动态管理成为可能。其三，科学方法、技术、模型的科学选用可以提高职工的甄选、录用、配置、使用、评价、培训等更加客观、合理、科学、有效，降低人力资源管理风险。所以，铁路企业提升人力资源管理科学化水平，应加快人力资源管理科学方法、技术的引人和运用，改变人事管理模式下人力资源管理的主观性、随意性和局限性。当然，人力资源管理的每一种技术和方法都有自身的适用条件，所以，铁路企业在引进和运用先进的人力资源管理技术和方法时必须考虑这些技术、方法之间、或者方法技术与管理的具体工作之间，或者与管理人员之间是否相契合。条件不具备而盲目运用先进的技术方法，反倒会导致管理的混乱，难达预期效果。

综上所述，铁路企业提升人力资源管理科学化的路径就是:理念先行、制度有效、流程规范、技术可行。

**第四篇：如何通过人力资源管理师考试**

环球网校移动课堂-手机IPAD随身看 在走出国家职业资格人力资源三、四级考试考场时，不少考生没有做完题，还有不少考生喊“难”。从总体来看，及格通过率较低。那么，这场考试到底难不难呢？

王先生指出，为了设计国家职业资格人力资源管理考试，有关部门对我国人力资源经理的工作内容和素质要求做了上百份的调研，设计出比较科学、合理的鉴定考核大纲，依次确定了指定教材和各个等级的考题。考题比较符合我国现实的人力资源管理国情。他也指出，从一个事物的完善角度来看，考试当然也需要不断地完善，出题过程也有一个探索和优化的过程。

应当说，这项考试并不是难度很大的“顶级”考试，对考生的要求与国际名牌企业，如“世界５００强”对人力资源管理人员的要求有一定差距，从这个意义上讲，这次考试又是容易的。总之，这次考试符合我国现行人力资源管理从业人员的总体状态，同时带有一定的前瞻性和引导意识。

不同考生存在“难”“易”

差别的原因

“难”和“易”，在于考生对考试所要求的知识的掌握程度。考试过后，姚教授通过对一些考生的了解，发现导致“难”或者“易”的主要因素是下述原因：

１．年龄条件的影响

年龄适中，一般在３０岁上下，有一定的人力资源管理经验、并具有在一定规模公司从业背景的“白领”，答题比较好，通过课程教学和串讲，他们的知识与理论记忆全面，理解快，善于应用。

年龄偏大的考生在这方面则有一定的困难。当然，在年龄较大者中，有多年人力资源管理从业经验，尤其是担任综合性人力资源领导职务的，答题则比较好，尤其是对占时 间的多项选择题和分值很大、又有灵活性的技能操作题，他们思维清晰，得心应手。

一些非常年轻，从事人力资源管理工作很短的考生（有的人仅从事人力资源管理几个月，或者从事别的工作也考这个“热门”资格的），回答多项选择题和分值很大、又有灵活性的技能操作题，显然要费时，而且难以答好。

２．从事人力资源管理业务的时 间长短

过去人力资源管理人员并不被人们所重视，得到重视并且热起来是近几年的事，我国在该领域的人才培养长期缺乏，因此大部分考生并不是人力资源管理专业和相关专业人员，可以说，对考题难易程度的感觉，与每个考生的业务经验，知识的广度、深度，所在单位的规模、行业与管理水平，进入人力资源管理工作岗位的时 间长短，平时的学习状况，自身的管理水平有直接的关系。

**第五篇：人力资源管理师考试心得**

人力资源师复习心得

通过人力资源管理师考试的最大体会就是要“苦熬教材”，教材至少要看三遍，而且这三遍必须都是认认真真看的才算。

第一遍通篇浏览，熟悉文章的结构和内容，但浏览不代表一目十行、走马观花，同样要认认真真地看完，而且要理解着看，只是第一遍不要求记忆。

第二遍是精读，要一字不拉地看。不要主观地认为哪些内容不重要，可以不看，不要抱有任何侥幸的心理，认为哪些内容应该不会考，很多题目考的知识点可能就是你认为最不可能考的内容。这次考试，我有很深的体会，不论是理论还是实操题，都考到了很多考生容易忽略的内容，很多人可能觉得题目出得偏，但如果你复习到了，就不会这么觉得了。在这个过程中，除了要精读外还要记忆，一定要把重要的知识点扎扎实实地记下来，记忆的过程会比较痛苦，因为要记的内容太多，比较混淆，因此记忆也很讲究方法，最重要的就是要理解着记忆，不能死记硬背，其次就是要把书本读薄，要做读书笔记，我们那期徐老师给我们做了一个很好的读书笔记，其实在此之前，我自己也做了读书笔记，就是把书本重要的知识点整理下来，分为理论部分和实操部分，这个过程比较辛苦，但是一旦做出来，后面的复习就轻松多了，做读书笔记的好处，一是增强记忆的效果，比单纯背诵好很多；二是最后的冲刺阶段基本可以抛开书本，节省时间，提高效率；三是很多很容易混淆的知识点，通过读书笔记可以很方便地去对比，从而找出不同，比如操作部分，要记忆很多工作的流程、步骤、程序等，内容多了，经常这个步骤跟那个步骤混淆在一起，理论知识也一样，有很多原则、方法等，内容很相似，不好区分，通过读书笔记则可以很方便地将所有的相似的内容进行对比，从而发现不同，不至于满脑子“浆糊”。

第三遍是巩固阅读，这一遍要看重点内容，并反复记忆，按照我的体会，背一遍基本就跟没背一样，背到后面前面的就忘光了，因此对重要的内容，必须反复记忆。

看书的次数越多当然越好，但是我们还有繁重的工作，不是学校里的学生，没有那么多时间，我在后面阶段，主要是看读书笔记，遇到不理解或需要了解更多细节的就翻书，越到后面读书笔记的作用越大。你再临近考试前看书会很紧张，但看读书笔记就很从容，甚至在理论和实操考试的间隙，看一下读书笔记都有意想不到的效果。

另外，指南这本书非常重要，一定要全部题目都会做，特别是基础知识，我那次考试，基本上所有题目都是从书上出的。很多人会觉得没有时间做题目，但哪怕是这样，答案你都要看明白并记住它，我那次考试，实操最后一题是原原本本从指南上来的。不要再去找其他题目来做，认为做得越多越好，这样只会浪费时间，教材才是根本，一定要以教材为中心。以上心得体会仅供各位参考，每个人的实际情况不同，适合我的不一定适合你，大家都要寻求最适合自己的方法，而不能要求千篇一律，只要能通过考试，那方法就一定是正确的。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找